

ANALISIS KINERJA ORGANISASI PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH DI KABUPATEN KENDAL

Oleh :

Nona Fitriana, Dyah Hariani, MM, Maesaroh M.Si

JURUSAN ADMINISTRASI PUBLIK FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK UNIVERSITAS DIPONEGORO

Jalan Profesor Haji Soedarto Sarjana Hukum, Tembalang, Semarang 12693

Telepon (024) 7465407 Faksimile (024) 7465405 Laman :

<http://www.fisip.undip.ac.id> email : fisip@undip.ac.id

ABSTRACT

The analysis of organization performance of Local Staffing Agency of District of Kendal is effected by an existence of the lack of discipline around there. For example there is a employee who come late to office and sometime there are also some employees who do not stay in their room during working hours. This research uses qualitative method that means all the data are explained by description. The place of research is in Local Staffing Agency of District of Kendal. The data is gathered from doing some interviews. The primary data gathers from some informants. Another data are gathered from some documentations. The choosing of informant is done by using purposive sampling. To ensure the quality of data the researcher uses triangulation technique. Based on Dwiyanto (2002) there are five phenomenons that affect the organization performance, that are productivity, the quality of service, responsivity, responsibility and acuntability. Whereas there are two factors that affect the organization performance of Local Staffing Agency of District of Kendal that are human resources factor and facility and also infrastrucur factor. The performance of organization of Local Staffing Agency of District of Kendal basically is good, but there are some things that need to be grown up. The factors that affect the performance are; there are some employees who are lazy and there are also some employees who do not fluent yet in using the computer.

The recommendation that given by writer are (1) all of employees have to keep the teamwork; (2) all of employees have to increase the dicipline toward working hors; (3) the leader of local staffing agency have to minimalize in giving the task suddenly; (4) the local staffing agency of district kendal have to give the employee a computer training; (5) the employee have to keep the motivation in working.

keywords: performance, organizatio, human resources.

PENDAHULUAN

a. Latar Belakang Masalah

Globalisasi serta ketatnya persaingan sekarang ini menjadi sebuah tantangan yang harus dihadapi setiap organisasi untuk mempertahankan kelangsungan organisasinya. Organisasi yang kalah dalam persaingan adalah organisasi yang lamban dalam merespon situasi eksternal dan keadaan internalnya organisasi, sehingga kinerjanya tidak dapat optimal. Menurunnya kinerja ini kemungkinan besar dari sumber daya manusia yang memiliki peran yang sangat penting sebagai penghasil devisa penghasil produk. Dengan kata lain meningkatkan kinerja organisasi sangat tergantung dengan sumber daya manusianya. Dalam peningkatan sumber daya manusia (pegawai) termasuk aspek-aspek yang berkenaan dengannya.

Dalam suatu organisasi sumber daya manusia merupakan unsur penggerak utama bagi berjalannya organisasi tersebut. Dimana apabila tidak ada sumber daya manusia maka organisasi hanyalah suatu sebutan belaka dan tidak ada kiprahnya dalam dunia nyata.

Kinerja yang ada dalam suatu badan usaha merupakan hasil dari sebuah analisis yang dilakukan terhadap pegawainya. Analisis kinerja berguna untuk mengetahui sejauh mana kontribusi pegawai dalam mencapai keberhasilan organisasi.

Ruang lingkup mengenai lokasi penelitian, dilakukan di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kendal. Sesuai dengan Peraturan Daerah Kabupaten Kendal Nomor 18 Tahun 2011 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Perencanaan

Pembangunan Daerah, Inspektorat, dan Lembaga Teknis Daerah Kabupaten Kendal Pasal 14 menyebutkan bahwa BKD mempunyai tugas pokok melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah di bidang kepegawaian, pendidikan, dan pelatihan.

Adapun permasalahan yang ada di Badan Kepegawaian Daerah di Kabupaten Kendal yaitu berkaitan dengan data absensi. Adapun absensi berkaitan erat dengan motivasi. Motivasi dalam organisasi sangatlah penting, mengingat peran dan fungsi maupun posisi pegawai dalam suatu organisasi sangatlah penting. Jika program motivasi disampaikan secara jelas, maka secara otomatis akan memberikan daya gerak baru untuk pegawai.

Peneliti dalam penelitian ini ingin mengetahui lebih dalam bagaimana kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kendal, dimana masih adanya beberapa hal yang berkaitan dengan sasaran target dan motivasi yang membuat di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kendal belum optimal. Sehingga peneliti mengambil judul Analisa Kinerja Organisasi pada Badan Kepegawaian Daerah di Kabupaten Kendal.

b. Tujuan

1. Mengetahui kinerja organisasi pada Badan Kepegawaian Daerah di Kabupaten Kendal.
2. Mengetahui faktor-faktor yang mendorong kinerja Badan Kepegawaian Daerah di Kabupaten Kendal.

3. Mengetahui factor-faktor yang menghambat kinerja Badan Kepegawaian Daerah di Kabupaten Kendal.

c. Teori

1. Paradigma Administrasi Publik

Menurut Kuhn (1970) dalam Yeremias (2008:31), paradigma merupakan suatu cara pandang, nilai-nilai, metode-metode, prinsip dasar, atau cara memecahkan suatu masalah, yang dianut oleh suatu masyarakat ilmiah pada suatu masa tertentu. Sedangkan menurut Inu Kencana Syafii (2006:26) mengatakan bahwa paradigma adalah corak berfikir seseorang atau sekelompok orang.

2. Kinerja

Kinerja merujuk pengertian sebagai hasil, dalam konteks hasil, Bernadin (2001, 143) menyatakan

bahwa kinerja merupakan catatan hasil yang diproduksi (dihasilkan) atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas-aktivitas selama periode waktu tertentu. Dari definisi tersebut, Bernadin menekankan pengertian kinerja sebagai hasil, bukan karakter sifat (*trait*) dan perilaku. Pengertian kinerja sebagai hasil juga terkait dengan produktivitas dan efektivitas (Rivard, 2003).

Rummler dan Brache dalam Sudarmanto(2009:7) mengemukakan 3 (tiga) level kinerja yaitu:

- a. Kinerja Organisasi
- b. Kinerja proses
- c. Kinerja individu

Penelitian ini berfokus pada kinerja organisasi yaitu pencapaian hasil pada level atau unit analisis organisasi.

3. Kinerja Organisasi

Kinerja organisasi dapat dipahami melalui pencapaian target dari suatu organisasi tersebut.

- a. Produktivitas, perbandingan antara keluaran dengan masukan perusahaan yang dihitung dengan cermat dan diperglayanaunakan.
- b. Kualitas layanan, Kualitas merupakan suatu kondisi dinamis yang berhubungan dengan produk, jasa, manusia, proses, dan lingkungan yang memenuhi atau melebihi harapan.
- c. Responsivitas, kemampuan birokrasi untuk mengenali kebutuhan masyarakat, menyusun agenda dari prioritas pelayanan, serta mengembangkan program-program pelayanan sesuai

dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat.

- d. Responsibilitas, pelaksanaan suatu kegiatan publik yang dilakukan sesuai dengan prinsip-prinsip administrasi yang ada, responsibilitas “tanggung jawab” adalah tanggungjawab seseorang terhadap tugas-tugasnya yang berhubungan dengan pesan seseorang kepada pihak yang dilayani.
- e. Akuntabilitas, Akuntabilitas kinerja instansi pemerintah adalah kewajiban untuk memberikan pertanggungjawaban atau menjawab dan menerangkan kinerja dan tindakan seseorang/ badan hukum/ pimpinan suatu organisasi kepada pihak yang memiliki

hak atau berkewenangan untuk meminta ketengan atau pertanggungjawaban.

4. Metode Penelitian

Peneliti menggunakan tipe penelitian deskriptif dengan metode kualitatif. Informan dalam penelitian ini adalah pegawai Badan Kepegawaian Daerah di Kabupaten Kendal. Sumber data berasal dari data primer yang diperoleh melalui wawancara, dan data sekunder dari dokumen, laporan maupun arsip lainnya yang mendukung masalah penelitian. Teknik pengumpulan data melalui wawancara terstruktur dengan menggunakan *interview guide*, observasi dan dokumentasi.

Data yang telah terkumpul kemudian dianalisis dan diinterpretasi data melalui reduksi data yaitu merangkum, dan memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan

pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya sehingga data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas. Data hasil reduksi kemudian disajikan hingga akhirnya ditarik kesimpulan dengan analisis domain. Kualitas atau keabsahan data menggunakan triangulasi sumber yang dapat dilihat dari membandingkan wawancara antara informan satu dengan informan lainnya dan dengan suatu dokumen yang berkaitan.

PEMBAHASAN

a. Kinerja Badan Kepegawaian Daerah di Kabupaten Kendal

Kinerja Badan Kepegawaian Daerah di Kabupaten Kendal dilihat dari lima kriteria yaitu produktivitas, kualitas layanan, responsivitas, tanggungjawab dan akuntabilitas.

I. Produktivitas

Kinerja Badan Kepegawaian Daerah di Kabupaten Kendal diukur berdasarkan capaian realisasi program kegiatan. Berdasarkan data yang diperoleh, program dan kegiatan telah mencapai 90% lebih.

Produktivitas kinerja di Badan Kepegawaian Daerah di Kabupaten Kendal dapat diketahui dari tingkat efisiensi kinerja pegawainya. Apabila efisiensinya baik maka produktivitasnya baik.

Dilihat yang pertama dari efisiensi anggaran di BKD Kab. Kendal diketahui bahwasanya kinerja di BKD Kab. Kendal dinyatakan sudah mencapai 90% dari target 100% dalam pencapaian setiap indikator dalam proses penggunaan anggaran.

Selain dari bidang anggaran, efisiensi dalam bidang sumber daya manusia, Untuk efisiensi jumlah pegawai dengan jumlah beban kerja di BKD Kabupaten Kendal masih kurang bagus. Hal ini disebabkan jumlah pegawai di BKD setiap tahunnya tidak pernah bertambah, justru malah berkurang. Tidak bertambahnya jumlah pegawai di BKD karena formasi pegawai yang ada tidak dapat dilakukan secara sembarangan melainkan harus mengikuti keputusan dari Badan Kepegawaian Negara (BKN).

II. Kualitas layanan

Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kendal ditinjau dari segi kualitas layanan dalam segi pemberian layanan terhadap masyarakat. Kualitas pelayanan menjadi aspek kinerja yang perlu diperhatikan dalam pencapaiannya.

Kualitas yang baik dapat dilihat dari bentuk pelayanan, cara pelayanan, kecepatan pelayanan, dan kelengkapan fasilitas pelayanan.

Dilihat dari bentuk pelayanan, kecepatan pelayanan dan fasilitas pelayanan di Badan Kepegawaian Daerah di Kabupaten Kendal sudah mencapai ketiga target tersebut, fasilitas seperti ruang yang nyaman, dan fasilitas yang memudahkan masyarakat, seperti tersedianya *website* di BKD Kab. Kendal sehingga masyarakat dapat mengakses dengan mudah.

III. Responsivitas

Responsivitas adalah kemampuan organisasi untuk mengenali kebutuhan masyarakat, menyusun agenda dan prioritas pelayanan dan mengembangkan program-program pelayanan public sesuai dengan

pelayanan, sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat.

Salah satu contoh responsivitas yang ada di BKD Kabupaten Kendal adalah kecepatan layanan. Kecepatan layanan adalah bagaimana daya tanggap pegawai di BKD dalam menanggapi permintaan masyarakat yang datang. Pegawai di BKD tidak memprioritaskan siapa yang ingin mendapatkan pelayanan siapa yang datang cepat akan segera dilayani.

Selain kecepatan layanan, Badan Kepegawaian Daerah di Kabupaten Kendal melihat dari segi kerjasama antar personalnya, BKD Kabupaten Kendal dilihat dari kerjasamanya sudah dikatakan cukup baik. Dimana apabila kerjasama yang baik akan berpengaruh terhadap kinerjanya.

Selain kerjasama antar personalnya, prinsip kerja di BKD Kab.Kendal dikatakan kurang baik, dimana prinsip kerja di BKD Kab.Kendal diketahui dari beban kerja yang dibebankan, dimana atasan sering mengasih tugas kepada bawahan diluar rencana kerja yang belum di tetapkan.

IV. Responsibilitas

Kesesuaian pelaksana kegiatan organisasi dengan prinsip administrasi atau dalam kata lain kesesuaian pelaksanaan dengan peraturan dapat dikatakan sebuah kedisiplinan.

Responsibilitas di BKD Kabupaten Kendal dapat dilihat dari kedisiplinan menyelesaikan pekerjaan dan kedisiplinan dalam mematuhi jam kerja, kedisiplinan dalam menyelesaikan pekerjaan di BKD sudah dikatakan bagus, dilihat

dari cara menyelesaikan pekerjaan tanpa atasan seperti dinas luar, selanjutnya dalam kedisiplinan dalam mematuhi jam kerja di BKD dikatakan kurang karena masih banyak pegawai yang terlambat masuk jam kerja atau apel pulang.

V. Akuntabilitas

Akuntabilitas publik menunjuk pada seberapa jauh organisasi publik mampu mempertanggungjawabkan setiap program dan kegiatan kepada masyarakat. Akuntabilitas di Badan Kepegawaian Daerah di Kabupaten Kendal dilihat dari pertanggungjawaban kinerja dengan pelaporan keuangan setiap tahunnya berupa lakip, lakip merupakan sebuah dokumen pertanggungjawaban yang dibuat sebagai laporan atas pelaksanaan tugas pokok dan fungsi serta

pengelolaan sumber daya dan pelaksanaan kebijakan yang telah dilakukan.

b. Aspek Pendukung dan Penghambat Kinerja Badan Kepegawaian Daerah di Kabupaten Kendal

Aspek pendukung kinerja Badan Kepegawaian Daerah di Kabupaten Kendal adanya motivasi dari pimpinan kepada bawahan, Pemimpin yang berkualitas baik tentu akan memberikan pengaruh yang positif kepada para bawahannya. Selain motivasi dari pimpinan, yaitu mengenai penggunaan computer/ lapotop pada masing-masing pegawai, karena BKD dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cepat, dengan adanya teknologi yang mendukung

maka penyelesaian pekerjaan semakin cepat terselesaikan.

Aspek penghambat dari kinerja Badan Kepegawaian Daerah di Kabupaten Kendal yaitu masih ada pegawai yang kurang disiplin, yaitu dalam mematuhi jam kerja, masih terkendalanya pegawai yang belum pandai dalam mengoperasikan komputer.

PENUTUP

a. Kesimpulan

Kinerja Dinas Badan Kepegawaian Daerah di Kabupaten Kendal sudah dikatakan dilihat dari lima dimensi yaitu produktivitas dalam kesesuaian anggaran sudah mencukupi untuk membiayai segala bentuk kegiatan di BKD, kualitas layanan, dapat dilihat dari beberapa fasilitas yang disediakan oleh BKD yang bertujuan untuk mempermudah

dan menambah kenyamanan masyarakat. responsivitas, dilihat dari empat indikator yaitu kecepatan pelayanan, kecepatan penyelesaian masalah, kerjasama, dan prinsip kerja yang kesemuanya sudah dapat dilakukan pegawai BKD Kabupaten Kendal. Responsibilitas, dilihat dari empat indikator kedisiplinan. yang pertama adalah pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang sudah dapat dilaksanakan dengan disiplin. Kedua, pegawai dapat bekerja tanpa ada pengawasan dari atasan. Ketiga, pegawai telah mentaati peraturan yang berlaku. Namun yang keempat, kedisiplinan terhadap kerja yang masih kurang. Yang terakhir akuntabilitas membuat lembar pertanggung jawaban dari segala bentuk kegiatan dan rincian anggaran yang sudah dilaksanakan dalam setiap tahun anggarannya.

b. Saran

Terdapat beberapa rekomendasi saran yang dapat dilakukan seperti :

1. Pegawai di BKD Kabupaten Kendal harus meningkatkan kedisiplinan terutama terhadap jam kerja sehingga target kerja dapat dicapai dengan optimal
2. Dalam segi keefektifitasan dalam penyelesaian pekerjaan, pimpinan di BKD Kabupaten Kendal hendaknya meminimaliskan pemberian tugas secara mendadak kepada para pegawai agar mereka dapat menyelesaikan tugas dengan kualitas yang baik.
3. Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kendal hendaknya memberikan pelatihan

komputer kepada para pegawai yang belum mahir dalam pengoperasiannya sehingga tidak lagi ada pegawai yang menemui kendala dalam menggunakan komputer

LAKIP Tahun 2014 Badan Kepegawaian Daerah di Kabupaten Kendal.

4. Para pegawai di BKD Kabupaten Kendal hendaknya selalu menjaga motivasi dalam diri masing-masing sehingga mereka tidak lagi sifat malas dalam bekerja

DAFTAR PUSTAKA

- Keban, Yeremias T. 2008. *Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik : Konsep, Teori dan Isu Edisi 2*. Yogyakarta : Penerbit Gavamedia
- Syafiie, Inu Kencana. 2006. *Ilmu Administrasi Publik*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Sudarmanto, S.IP,M.Si. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Moeleong, Lexy. 2007. *Metode Penelitian Kualitatif*. Remaja Rosdakarya. Bandung.